



Travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence

Le handicap peut survenir dès la naissance ou au cours de votre vie

Malheureusement, la vie est parfois semée d'embûches et vous pouvez un jour venir à être reconnu comme travailleur handicapé suite à une pathologie ou un accident.

De nombreux salariés craignent de déclarer leur situation de handicap de peur de perdre leur travail ou que cela nuise à leur carrière.

Or, à la Matmut, le handicap n'est pas un frein et vous permet d'avoir des avantages pour vous aider dans votre vie professionnelle et privée.



Vous êtes en situation de handicap et vous ne savez pas quels sont vos droits ?

Votre état nécessite un aménagement de poste et vous avez peur d'en parler ?

La Matmut communique beaucoup sur le sujet du handicap mais, concrètement, vous vous sentez isolé !

L'accord d'entreprise signé en 2019 a permis à plus de salariés qu'ils soient personnellement en situation de handicap ou de proche aidant de bénéficier de plus de droits.

En effet, par exemple dès le dépôt d'une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), vous pouvez bénéficier de jours d'absence spécifiques au nombre de cinq pour un salarié à temps plein.

Vous n'êtes plus en capacité d'exercer vos fonctions « comme avant », la Matmut s'engage à tout mettre en œuvre pour vous maintenir dans votre emploi, vous reclasser ou vous aider dans une mobilité fonctionnelle, etc...



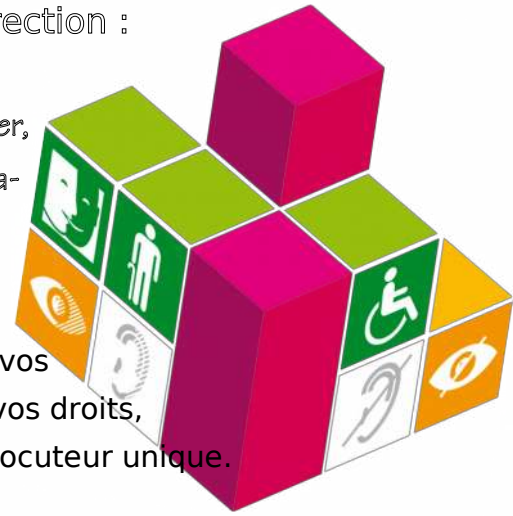
Ce sont là quelques mesures phares de cet accord mais qui peut encore être amélioré.

De nouvelles négociations ont commencé pour le revisiter puisque ses effets cessent au 31/12/2021.

Vos élus **FO** vous ont contactés et au vu des remontées du terrain, nous avons proposé ces revendications à la Direction :

La pluralité d'interlocuteurs nuit au secret médical (manager, RRH, ambassadeurs, vos élus, la mission handicap), les salariés, déjà impactés par leur handicap, ne savent plus à qui s'adresser en toute confiance.

Vos élus **FO**, sensibles à la nécessaire confidentialité de vos démarches, demandent une simplification de l'accès à vos droits, en désignant un service dédié au HANDICAP et un interlocuteur unique.



Parce que la reconnaissance d'un handicap ou d'une invalidité peuvent avoir des conséquences sur votre temps de travail donc sur vos revenus et vos futures retraites, le salarié à temps partiel peut cotiser sur la base d'un temps plein pour sa retraite du régime général.

FO demande également la mise en place d'une possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pour la cotisation à la retraite supplémentaire (article 83 du code des impôts).

Parce que le handicap peut concerner les cadres.

FO demande l'assimilation du forfait jours réduit à du temps partiel afin que les cadres en forfait jours réduit puissent également bénéficier de ces dispositifs pour leur retraite.

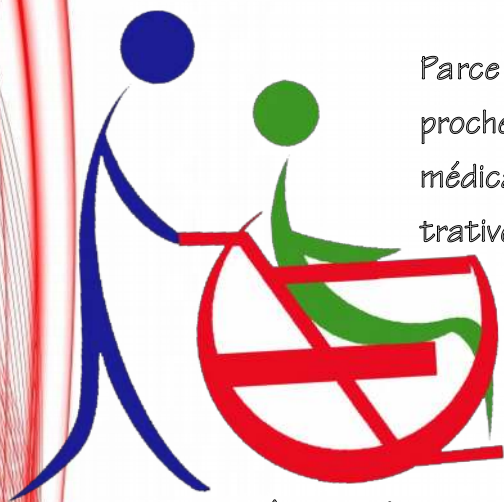
Parce que le handicap peut atteindre le salarié mais aussi un de ses proches, et pour répondre au besoin d'organisation au domicile tout en conservant un lien avec l'entreprise.

FO demande un accès facilité au télétravail les salariés en situation de handicap et ce, même s'ils travaillent à temps partiel.

Parce qu'avoir un enfant en Affection Longue Durée (ALD) est une situation handicapante,

FO demande à la Direction 3 jours de congés pour examens et bilans sur justificatif.





Parce qu'un salarié en situation de handicap ou un salarié proche-aidant doit non seulement se rendre à des rendez-vous médicaux réguliers mais également faire des démarches administratives récurrentes,

FO demande un jour d'absence autorisée supplémentaire, soit six jours/an sans justificatifs.

Parce que même si l'ensemble des acteurs sociaux, Direction et Représentants du Personnel font de leur mieux pour rédiger cet accord, celui ci pourra toujours être perfectible.

Vos élus **FO** demandent la mise en place d'une boîte à idées à usage des salariés pour faire remonter leurs suggestions.

Enfin, et parce qu'un accord est stérile sans une communication ciblée, **FO** demande la poursuite des actions de sensibilisation des équipes via les quizz, formations des managers, E-Learning et l'instauration d'un dépliant rappelant leurs droits adressés aux salariés dès lors qu'ils sont reconnus RQTH.

Vos élus **FO** sont d'autant plus sensibles à ces mesures relatives au handicap car nombre d'entre eux sont concernés et connaissent ce que vous vivez quotidiennement.

Vos élus **FO** sont là pour vous informer sur vos droits, vous accompagner et vous aider dans vos démarches de reconnaissance de handicap et de maintien dans l'emploi.

Contactez- nous !

Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis.

Antoine de St Exupéry



Pour tout renseignement, vous pouvez nous contacter :
www.fo-matmut.org – contact@fo-matmut.org

FO, le syndicat vérité...